

Source :

Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19

MESURES PRINCIPALES IMPACTANT LE DROIT SOCIAL

Quelles sont les heures supplémentaires indemnisées ?

Salariés concernés – Il s'agit de ceux qui, avant le 23 avril 2020 :

- Ont conclu une convention individuelle de forfait en heures (*sur la semaine, le mois ou l'année*) incluant des heures supplémentaires ;
- Ont une durée de travail supérieure à la durée légale en application d'un accord collectif

A noter : A la lecture du texte, il semblerait que les heures supplémentaires structurelles réalisées en dehors de ces dispositifs ne soient pas éligibles à l'indemnisation au titre de l'activité partielle.

Modalités de calcul – Il est tenu compte des heures supplémentaires prévues par la convention individuelle de forfait en heures ou par l'accord collectif pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées. Dès lors, en cas de fermeture totale, l'indemnisation portera sur l'intégralité des heures non travaillées comprenant les heures supplémentaires.

En revanche, en cas de réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail, la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou la durée collective du travail conventionnellement prévue est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail. A titre d'exemple, un salarié bénéficie d'une convention de forfait hebdomadaire de 39 heures. Au mois d'avril 2020, il va travailler, au cours d'une semaine, 20 heures en raison de la mise en place de l'activité partielle.

Le nombre d'heures indemnisables est donc de 19 heures ($39h - 20h$).

A noter : l'ordonnance prévoit également des mesures spécifiques concernant l'indemnisation d'activité partielle applicables aux assistants maternels et aux salariés du particulier employeur prévoit des durées de travail supérieures à la durée légale (Art. 4).

Qu'en est-il des indemnités complémentaires ?

Principe – Les indemnités complémentaires d'activité partielle versées par l'employeur, le cas échéant, sont exclues de l'assiette de cotisations sociales.

Exception – Si le cumul de l'indemnité légale d'activité partielle et l'indemnité complémentaire conduisent à verser une somme supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC ($70\% \times 4,5$ SMIC), la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales.

Date d'effet – Ces dispositions s'appliquent aux indemnités relatives aux périodes d'activité à compter du 1^{er} mai 2020.

Comment individualiser le placement en activité partielle ?

Principe – Par dérogation au I de l'article L. 5122-1 du code du travail, l'employeur peut placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.

Formalisme – Cette faculté doit être mise en œuvre :

- soit, par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou d'accord de branche ;
- soit, après avis favorable du CSE (*ou du conseil d'entreprise*).

Conditions – L'accord ou le document soumis au CSE détermine notamment :

- Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
- Les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;
- Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères précités afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;
- Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;
- Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

Date d'effet – Les accords conclus et les décisions unilatérales prises en la matière cessent de produire leurs effets, au plus tard, au terme d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

Qu'en est-il des consultations du CSE ?

Délais – Par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables, un décret devrait définir les délais relatifs :

- A la consultation et à l'information du CSE sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 ;
- Au déroulement des expertises réalisées à la demande du CSE lorsqu'il a été consulté ou informé dans ce cadre.

Date d'effet – Ces dispositions seront applicables aux délais qui commenceront à courir avant la date fixée par décret et, au plus tard, avant le 31 décembre 2020.

Quel aménagement prévu pour la PEPA ?

Associations et fondations – La condition relative à la mise en œuvre d'un accord d'intéressement, pour permettre d'augmenter le montant de la prime exonérée (2.000 €), n'est pas applicable aux associations et fondations mentionnées aux a et b du 1° de l'article 200 du code général des impôts et aux a et b du 1° de l'article 238 bis du même code.

Quelles sont les mesures prévues en matière d'AT / MP ?

L'article 11 prévoit des mesures spécifiques qui seront illustrées dans une infographie.